



FINANSŲ SEKTORIAUS ATLYGIO TYRIMAS LIETUVA 2026

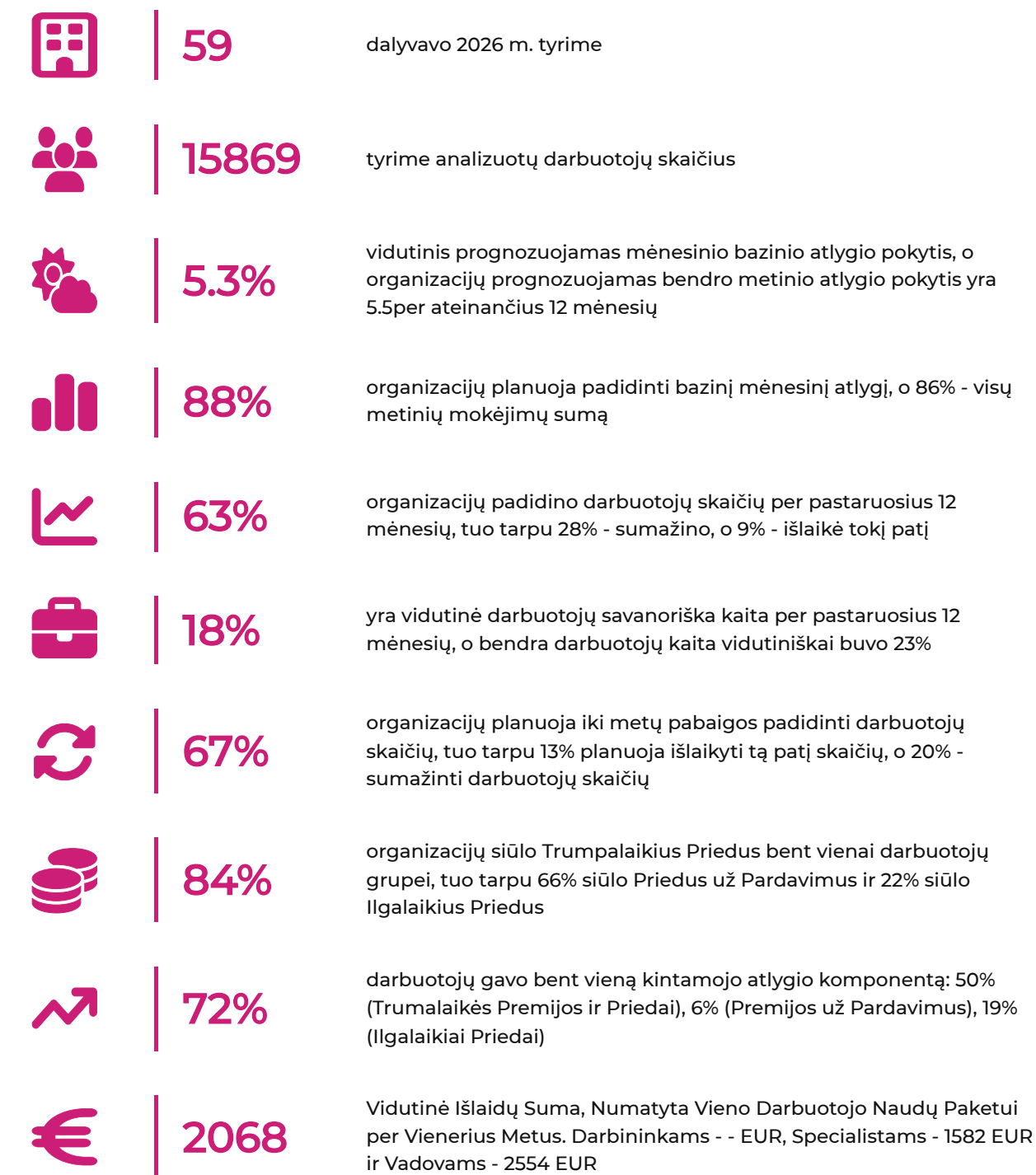
AUTORINĖS TEISĖS

Ši ataskaita yra konfidenciali. Ši kopija buvo suteikta tik čia paminėtai organizacijai ir jos turinys neturėtų būti perduotas, platinamas ar naudojamas bet kokiais komerciniais tikslais, negavus raštiško sutikimo iš Figure Baltic Advisory.

Šios kopijos savininkas:

© Figure Baltic Advisory 2026. Visos teisės saugomos.

APŽVALGA 2026



TURINYS

TYRIMO METODOLOGIJA	4
TYRIMO IMTIES APŽVALGA	4
ATLYGIŲ POKYČIAI	8
Prognozuojami atlygių pokyčiai	18
Atlygio politika	21
Atlygio peržiūra	25
Žmogiškųjų išteklių biudžetas	28
ATLYGIŲ DYDŽIAI	32
Baziniai mėnesiniai/Bendri metiniai atlygiai	37
Atlygių nustatymas ir konkurencingumas	41
Pradedančiųjų atlygiai	46
ATLYGIO KOMPONENTAI	49
Priedai už pardavimus	49
Trumpalaikiai priedai	50
Ilgalaikiai priedai	52
Viršvalandžiai ir laiko apskaita	54
PAPILDOMOS NAUDOS	56
Papildomų naudų politika	60
Darbo priemonės	62
Automobiliai	65
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	69
Maistas ir gėrimai	73
Transportas ir parkavimas	75
Darbuotojų ugdymas ir palaikymas	76
Piniginės išmokos ir dovanos	80
Sveikatos draudimas	82
Kitos draudimų rūšys	87
Mokymai	89
LYGIAVERTIS ATLYGIS	95
TENDENCIJOS	102
Darbuotojų kaita	102
Samdos politika	105
Personalo valdymo iššūkiai	107
PRIEDAS A - DALYVIŲ SĄRAŠAS	109
PRIEDAS B - TERMINAI	111
PRIEDAS C - ANALITINIS PAREIGYBIŲ VERTINIMO METODAS	112

TYRIMO METODOLOGIJA

Dalyviai ir tikslinė grupė

Atlygių Tyrimo tikslas yra suteikti kiekvienos organizacijos kompensacijų analizę ir palyginimą su sektoriumi, remiantis struktūrizuota aukštos kokybės darbo rinkos informacija.

Šis tyrimas padeda sekti ir įvertinti pokyčius darbo rinkoje, atlikti su kompensacija susijusius sprendimus ir apibrėžti tinkamą darbuotojų kompensacijų rinkinį, esant dabartinėje situacijoje.

Darbų klasifikacija

Norint užtikrinti tikslų tarp darbų, turinčių panašias atsakomybes ir funkcijas, kompensacijų palyginimą, visos organizacijose esančios pozicijos yra suklasifikuojamos į specifines darbų šeimas (remiantis funkcijomis ir turiniu) ir lygius (remiantis atsakomybių ir darbo kompleksiskumu), naudojant Bendrąjį Darbų Apibrėžimų Katalogą. Visos darbų šeimos ir lygiai taip pat buvo įvertinti naudojant analitinį darbų palyginimo metodą (*PRIEDAS D - ANALITINIS PAREIGYBIŲ VERTINIMO METODAS*), siekiant palengvinti skirtingų darbų šeimų palyginimą (taškų vertėmis).

Naudoti darbų apibrėžimai ar klasifikacijos yra pristatomos prieš atitinkamą atlygių lentelę.

Atlygio ir kompensacijų duomenų rinkimas ir analizė

Atlygio duomenys buvo surinkti naudojant dvi, viena kitą papildančias, duomenų formas: atlygio lenteles ir su kompensacijų politika susijusius klausimynus.

Buvo renkami visų organizacijose esančių pozicijų duomenys. Informacija surinkta, apdorota ir išanalizuota iš laikotarpio nuo gegužės iki 2026 metų birželio. Bazinis mėnesinis atlygis yra nurodytas toks, koks buvo 2026 metų birželį. Skaičiuojant bendrą metinį atlygį yra įtraukiamos per paskutinius 12 mėnesių išmokėtos trumpalaikės paskatos ir priskirtos ilgalaikės finansinės paskatos/bonusai.

Kompensacijų pokyčiai darbų šeimose ir lygiuose buvo paskačiuoti tiems darbuotojams, kurių pozicija, veiklos ir atsakomybės nepakito per paskutinius metus, ir tiems, kurių pozicija, veiklos ir atsakomybės pasikeitė (pavyzdžiui, dirbantys aukštesnėse/žemesnėse pareigose ar tie, kurių veiklos ir atsakomybės padidėjo).

Organizacijų atstovai papildomai, prie detalios atlygių informacijos, pateikė duomenis apie kompensacijų politiką. Iš klausimynų informacija buvo surinkta penkiose bendrose srityse: bendrinė organizacijos informacija, atlygių sistema, kompensacijų sudedamosios (įskaitant priedų schemas), naudos ir mokymai, kiti papildomi klausimai. Elektroniniu būdu surinkta informacija buvo patikrinta ir apdorota naudojant RStudio Desktop, statistinei analizei taip pat panaudota skaičiuoklių programa MS Excel.

Kada atsakymai buvo pateikti statistinei analizei, dažniausiai, buvo skaičiuojama mediana arba statistinis vidurkis, o atlygių duomenims taip pat ir kiti poziciniai vidurkiai, tokie kaip: mediana, 10%, 90% deciliai ir 25%, 75% kvartiliai. Lentelėse ir grafikuose nurodyti procentai reprezentuoja atsakymo svorį visų gautų atsakymų kontekste (atsakymo nepateikę respondentai neįtraukiami).

TYRIMO IMTIES APŽVALGA

59 - tiek organizacijų dalyvavo 2026 Finansų sektoriaus atlygio tyrimas. Visi dalyviai pateikė atlygio duomenų formas ir 32 užpildė klausimyną. 15869 - analizuotų darbuotojų skaičius. 61% iš jų sudarė moterys ir 38% vyrai. 85% pozicijų yra Vilniaus apskrityje apskrityje, likusieji 15% kitose apskrityse. Pirmoje tyrimo dalyje rezultatai analizuojami pagal darbuotojų grupes (prašome žiūrėti Grafikas 1 žemiau). Kiekvienos darbuotojų grupės imtis skiriasi dėl skirtingų organizacijų struktūrų ir dydžių.

Diagrama 1. Darbuotojų grupės organizacijose, % organizacijų

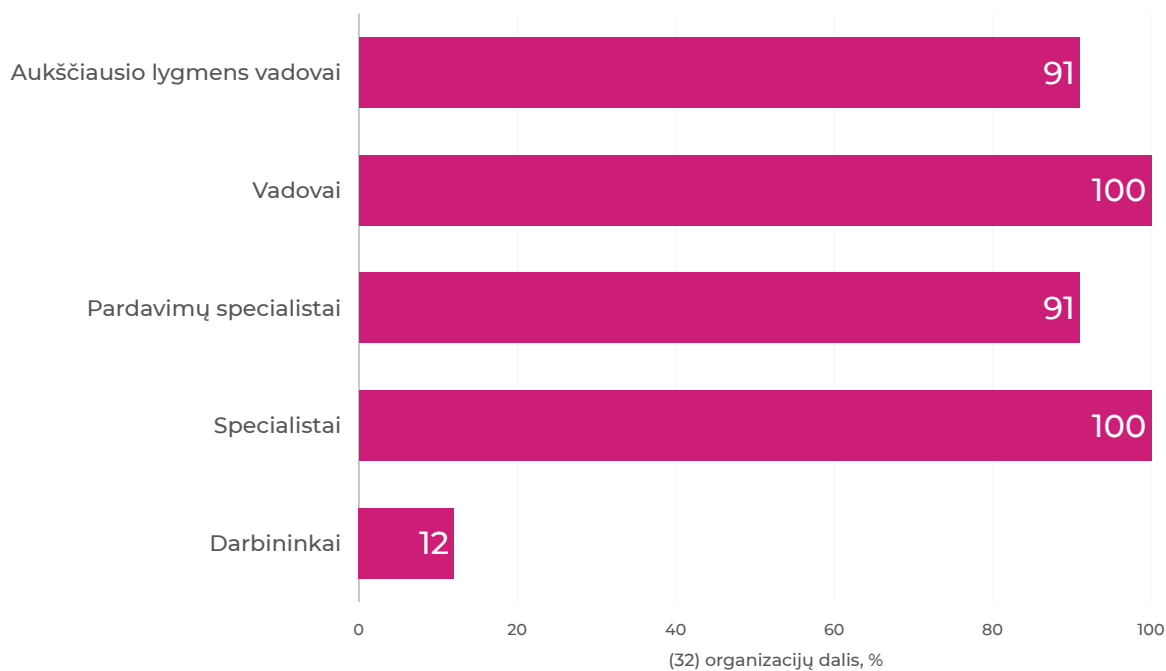


Diagrama 2. Darbuotojų pasiskirstymas pagal apskritis

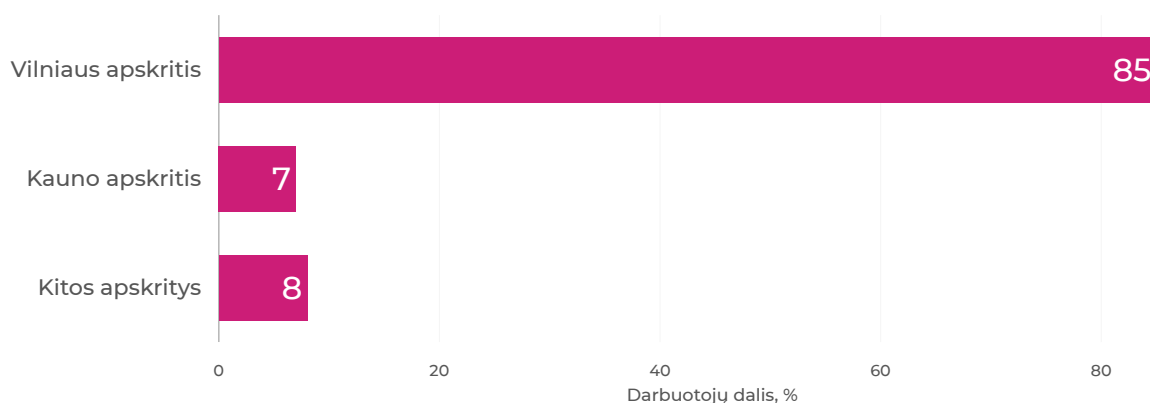


Diagrama 3. Organizacijų pasiskirstymas pagal kapitalo kilmę

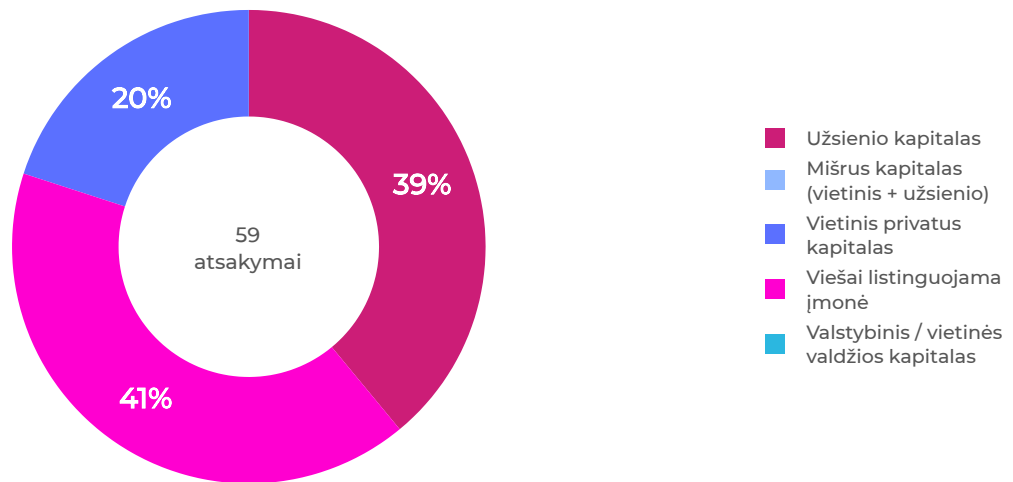


Diagrama 4. Organizacijų pasiskirstymas pagal pardavimo pajamas

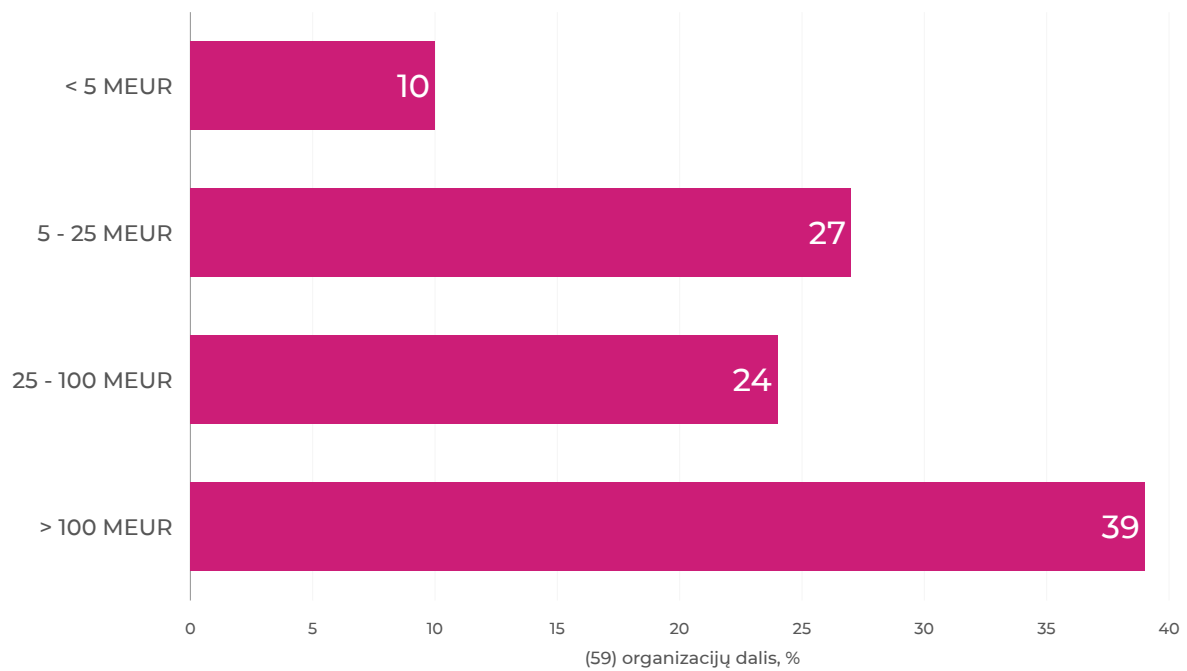


Diagrama 5. Organizacijų pasiskirstymas pagal darbo išlaidas (% pajamų)

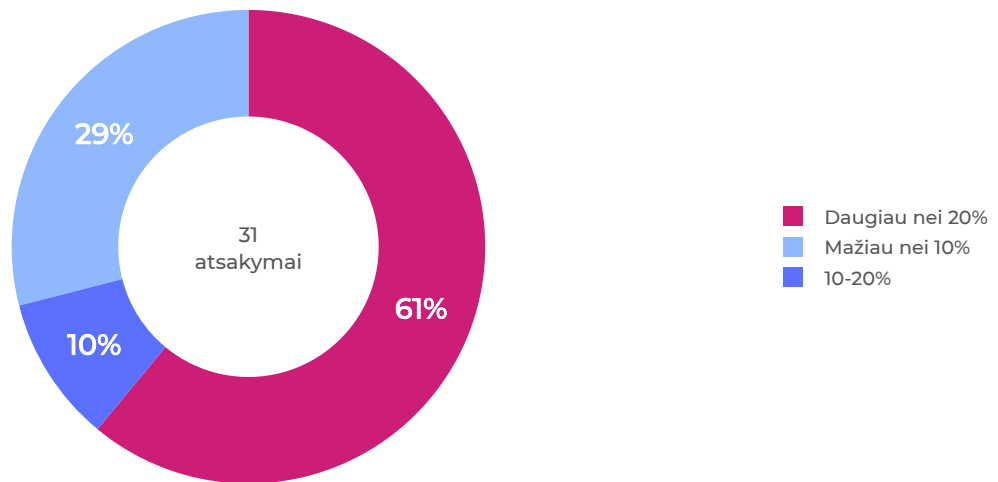


Diagrama 6. Organizacijų pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių (pilno etato išraiška)

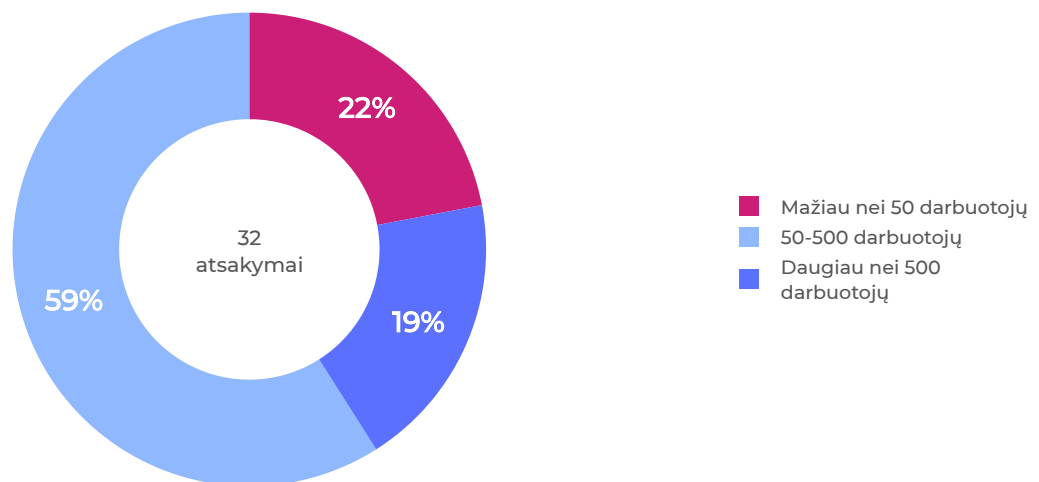
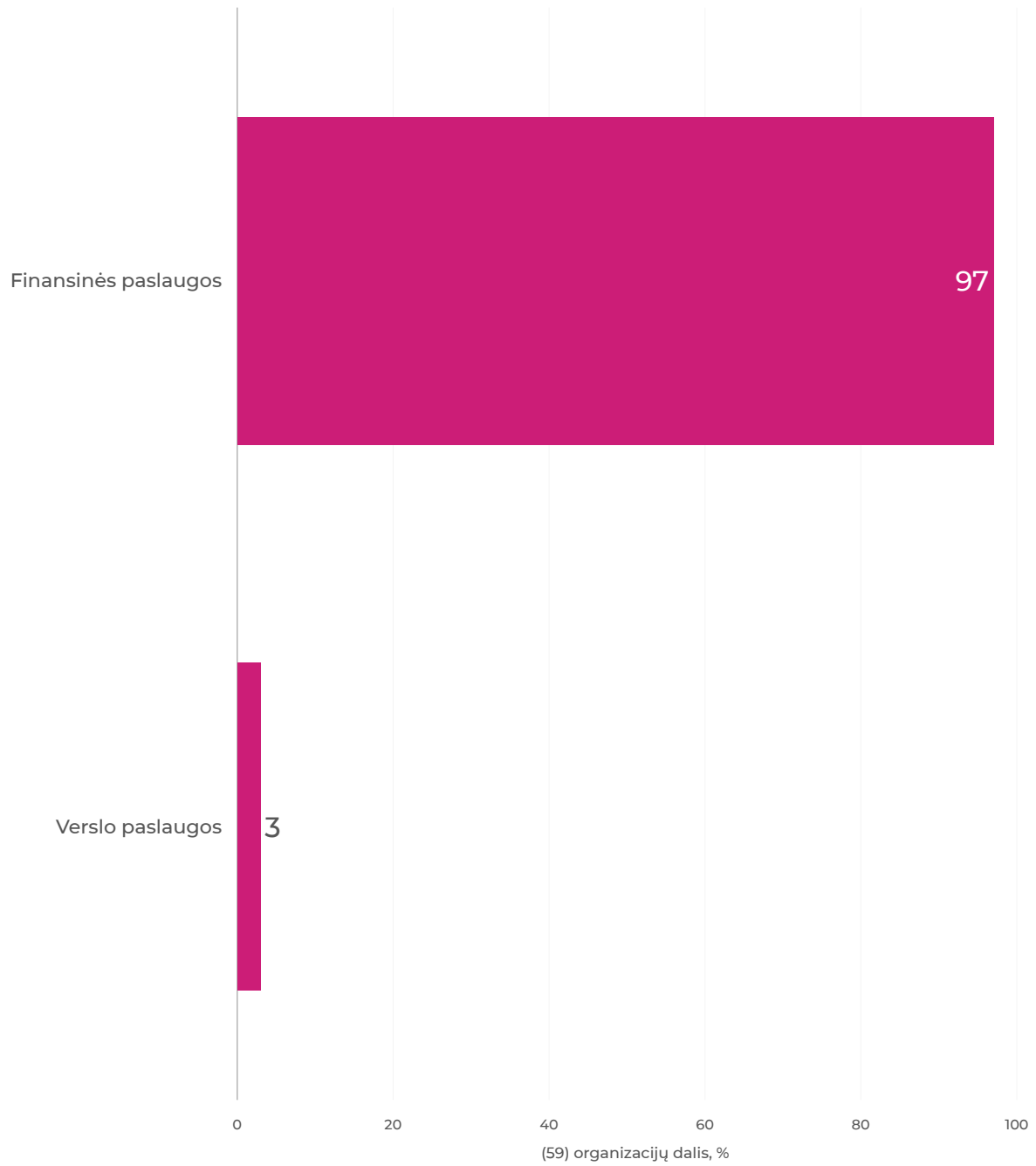


Diagrama 7. Organizacijų pasiskirstymas pagal veiklos sritį



PRIEDAS A - DALYVIŲ SĄRAŠAS

Pavadinimas	Grupė	Pagrindinis sektorius	Sub-sektorius
Alter Domus Agency Services Europe UAB	Alter Domus Lithuania UAB	Financial Services	Other
Alter Domus Lithuania UAB		Business Services	Business Services
Altero LT UAB	Julianus Inkaso UAB	Financial Services	Insurance
Aon Baltic UADBB		Financial Services	Insurance
AS Inbank filialas		Financial Services	Banking
Balcia Insurance SE Lietuvos filialas		Financial Services	Insurance
Bigbank AS filialas		Financial Services	Banking
BnP Finance UAB		Financial Services	Other
BTA Baltic Insurance Company AAS filialas Lietuvoje		Financial Services	Insurance
Citadele banka AS Lietuvos filialas		Financial Services	Banking
Citadele Factoring UAB	Citadele banka AS Lietuvos filialas	Financial Services	Other
Citadele Leasing SIA Lietuvos filialas	Citadele banka AS Lietuvos filialas	Financial Services	Other
Compensa Life Vienna Insurance Group SE Lietuvos filialas		Financial Services	Insurance
Compensa Vienna Insurance Group akcinė draudimo bendrovė		Financial Services	Insurance
Credit Service UAB		Financial Services	FinTech
Creditinfo Lietuva UAB		Financial Services	Other
Danske Bank AS Lietuvos filialas		Financial Services	Banking
Demus Asset Management UAB		Financial Services	Other
Draudimo brokerių aljansas UADBB		Financial Services	Insurance
Ernst & Young Baltic UAB		Business Services	Business Services
Finansų bitė UAB		Financial Services	FinTech
Finansų bitė verslui UAB	Finansų bitė UAB	Financial Services	FinTech
GF bankas UAB		Financial Services	Banking
GoSystems UAB	TransferGo Lithuania UAB	Financial Services	Other
If PC Insurance AS filialas		Financial Services	Insurance
Ignalinos kredito unija	Jungtinė centrinė kredito unija	Financial Services	Banking
Julianus Inkaso UAB		Financial Services	Other
Jungtinė centrinė kredito unija		Financial Services	Banking
Luminor Bank AS Lietuvos skyrius		Financial Services	Banking

Pavadinimas	Grupė	Pagrindinis sektorius	Sub-sektorius
Luminor investicijų valdymas UAB	Luminor Bank AS Lietuvos skyrius	Financial Services	Banking
Luminor Lizingas UAB	Luminor Bank AS Lietuvos skyrius	Financial Services	Banking
Mano bankas AB		Financial Services	Banking
Marsh Lietuva UADBB		Financial Services	Insurance
Moodys Deutschland GmbH filialas	MOODY'S LITHUANIA UAB	Financial Services	Other
MOODY'S LITHUANIA UAB		Financial Services	FinTech
Nasdaq Clearing AB Vilniaus filialas	Nasdaq Vilnius AB	Financial Services	Other
Nasdaq CSD SE Lietuvos filialas	Nasdaq Vilnius AB	Financial Services	Other
Nasdaq Vilnius AB		Financial Services	FinTech
Nasdaq Vilnius Services UAB	Nasdaq Vilnius AB	Financial Services	Other
NKT Lithuania UAB		Financial Services	Other
OP Corporate Bank plc Lietuvos filialas		Financial Services	Banking
Raseinių kredito unija	Jungtinė centrinė kredito unija	Financial Services	Banking
SEB bankas AB		Financial Services	Banking
SEB Investicijų valdymas UAB	SEB bankas AB	Financial Services	Other
SEB Life and Pension Baltic SE Lietuvos filialas	SEB bankas AB	Financial Services	Insurance
Skandinaviska Enskilda Banken AB Vilniaus filialas	SEB bankas AB	Financial Services	Banking
Startuolių Platforma VšĮ	Swedbank AB	Financial Services	Other
Swedbank AB		Financial Services	Banking
Swedbank AB Lietuvos filialas	Swedbank AB	Financial Services	Banking
Swedbank Baltics AS (Lithuania)	Swedbank AB	Financial Services	Other
Swedbank Investicijų Valdymas UAB	Swedbank AB	Financial Services	Other
Swedbank Life Insurance SE Lietuvos filialas	Swedbank AB	Financial Services	Insurance
Swedbank Lizingas UAB	Swedbank AB	Financial Services	Other
Swedbank P&C Insurance AS Lietuvos filialas	Swedbank AB	Financial Services	Insurance
Swedbank Robur Fonder AB Lietuvos filialas	Swedbank AB	Financial Services	Other
Zanavykų bankelis kredito unija	Jungtinė centrinė kredito unija	Financial Services	Banking
TransferGo Lithuania UAB		Financial Services	FinTech
Viena sąskaita UAB	Julianus Inkaso UAB	Financial Services	Other
Worldline Lietuva UAB		Financial Services	FinTech

PRIEDAS B - TERMINAI

Terminas	Apibrėžimas
Pareigybių šeima	Panašaus turinio darbų grupė pagal Pareigybių katalogą.
Pareigybių šeimos lygis	Pareigybių Kataloge pareigybių šeimos buvo suskirstytos į skirtingus lygius pagal sudėtingumą, atsakomybes ir nustatytus reikalavimus. Lygmens skaičius yra svarbus tik toje pačioje pareigybių šeimoje ir šio lygio reikšmė neturi sutapti su kitų pareigybių šeimų tokiais pačiais lygiais.
Pareigybės vertė balais	Santykinė pareigybės vertė balais. Kiekvienas pareigybių šeimos lygis turi vertę išreiškiamą balais, todėl pareigybės panašiu turiniu skiriasi.
Bazinis mėnesinis atlygis	Darbo sutartyje numatytas bruto mėnesinis atlygis. Į mėnesinį bazinį atlygį įeina fiksuoti priedai už mobilumą, stažą, kvalifikacijos lygį, kompetenciją. Į jį neįeina papildomas užmokestis už naktinį darbą ar viršvalandžius, atostogos ar paskatas.
Garantuotos piniginės išmokos	Išmokos mokamos sutartomis sąlygomis (nereikalaujama įstatymų numatyta tvaka, mokamos reguliariai). Neįtraukite duomenų, kurie jau yra įtraukti į valandinį ar mėnesinį bazinį atlygį (kvalifikacija, įgūdžiai ir kt.).
Bazinis metinis atlygis	Mėnesinis bazinis atlygis * 12 + Bazinis valandinis atlygis * 168 * 12 + Garantuotos piniginės išmokos.
Įstatymų numatytos išmokos	Įstatymų numatytos išmokos. Šios išmokos yra mokamos, jei dirbama naktinių pamainų metu, savaitgaliais ar švenčių dienomis ir pan. Į įstatymų numatytas išmokas viršvalandžiai nėra įtraukiami.
Priedai už pardavimus	Priedai už pardavimus arba už pardavimo tikslų įvykdymą. Priedai už pardavimus gali būti mokami skirtingu reguliarumu.
Trumpalaikiai priedai	Kintamasis (negarantuotas) užmokestis, priklausantis nuo asmeninių, komandinių ar organizacinių veiklos rezultatų ir yra mokamas kas mėnesį, ketvirtį, pusmetį ar metus. Tikslai darbuotojui yra aiškiai nustatyti ir žinomi. Kintamieji priedai yra išmokami, jei užduotys yra įvykdytos arba rezultatai pranoksta lūkesčius.
Trumpalaikiai/pardavimų priedai nuo tikslo	Tikslinė premija procentais nuo metinio bazinio atlyginimo.
Didžiausia trumpalaikių/pardavimų priedų suma	Maksimali premijos suma procentais nuo metinio bazinio atlyginimo.
Ilgalaikiai priedai	Kintamasis (negarantuotas) atlygis, priklausantis nuo asmeninių, komandinių ar organizacinių veiklos rezultatų. Tikslai darbuotojui yra aiškiai nustatyti ir žinomi. Ilgalaikiai priedai yra išmokami, jei užduotys yra įvykdytos arba rezultatai pranoksta lūkesčius. Ilgalaikiai reiškia ilgesnį nei vienerių metų laikotarpį už kurį bus paskaičiuoti priedai.
Visi metiniai mokėjimai	Metinis bazinis atlygis + Įstatymų numatytos išmokos + Priedai už pardavimus + Kintami trumpalaikiai priedai + Ilgalaikiai priedai.
PS/OS	Pareigybių skaičius (PS) ir organizacijų skaičius (OS) analizėje.
Vidurkis	Aritmetinis svertinis vidurkis, kuris gaunamas susumavus visas reikšmes ir padalijus sumą iš bendro jų skaičiaus.
90% decilis	90% atlygių yra mažesni už pateiktą vertę.
75% kvartilis	75% atlygių yra mažesni už pateiktą vertę.
Mediana	Vidurinė vertė visų atlygių eilėje, kurioje visos vertės yra išdėstytos nuo didžiausios iki mažiausios. Lygiai 50% atlyginimų yra didesni, o 50% mažesni už pateiktą vertę.
25% kvartilis	25% atlygių yra mažesni už pateiktą vertę.

PRIEDAS C - ANALITINIS PAREIGYBIŲ VERTINIMO METODAS

Analitinis darbų palyginimas yra metodas, leidžiantis treniruotiems vertintojams palyginti ir įvertinti vieno darbo svarbą su kitais darbais. Šis metodas yra apibūdintas Fontes vadove apie intelektinių ir fizinių darbų palyginimą. Šis metodas buvo sukurtas ir plėtotas Figure, paremtas ILO rekomenduojamu metodu. Jis naudojamas visose trejose Baltijos šalyse.

Analitinis darbų palyginimo metodas yra universalus ir gali būti naudojamas kiekvienoje organizacijoje esantiems darbams. Palyginus su darbų šeimų klasifikacijos metodu, analitinis metodas yra tikslesnis ir leidžiantis palyginti bei įvertinti tas pozicijas, apie kurias darbo rinkoje apibūdinimo informacijos yra mažai. Fontes analitinio darbų palyginimo metodo ir darbų šeimų klasifikacijos metodo mastai yra suderinami.

Kriterijus	Apibūdinimas
Išsilavinimas	Išsilavinimas, reikalingas užduotims atlikti.
Profesinė patirtis	Darbai atlikti reikalinga patirtis. Balų dydis priklauso nuo dviejų veiksnių: 1) patirties atitinkamoje srityje ir 2) atitinkamos profesijos patirties (pvz., vadybos, projektų valdymo ir kt.).
Darbo sudėtingumas	Darbo aplinkos, darbo metodų ir užduočių mastas bei darbo proceso sudėtingumas.
Proteinis darbo krūvis	Problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo proceso sudėtingumas; alternatyvų, į kurias reikia atsižvelgti ieškant sprendimų, skaičius; informacijos, kurią reikia apdoroti, kiekis; kūrybiškumas, reikalingas ieškant naujų sprendimų.
Bendradarbiavimas ir valdymas	Valdymo, koordinavimo ir bendradarbiavimo apimtis ir ypatumai.
Atsakomybė už darbo procesus	Visų procesų, kuriuos turi valdyti atitinkamas darbuotojas, apimtis ir struktūrinių padalinių, patenkančių į šios pareigybės atsakomybės sferą, kiekis.
Atsakomybė už sprendimus	Parodo pozicijoje priimtų sprendimų poveikio įtaką ir mastą.
Darbo metodai	Darbo proceso mechanizacijos ir automatizavimo lygis (vertinama tik tuomet, jei fizinis darbo krūvis yra numatytas darbuotojo darbo užduotims atlikti).
Fizinis darbo krūvis	Iš darbuotojo reikalaujamos kasdienės fizinės pastangos (vertinama tik tuomet, jei fizinis darbo krūvis yra numatytas darbuotojo darbo užduotims atlikti).
Darbo sąlygos	Darbe lydinčių kenksmingų ir stresą keliančių veiksnių kiekis ir lygis.